



Memoria Académica

compartimos lo que sabemos
UNLP-FaHCE

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5



“Entre la dirigencia y la base”

Una aproximación a los conceptos de sindicalismo y burocracia desde las teorías sociológicas clásicas.

Yusef Hageg¹

Resumen:

El presente trabajo pretende analizar las definiciones de “sindicato” y “burocracia” a través de las concepciones de las grandes teorías sociales que guían los estudios sobre los mismos. Esto es, se indagará en las concepciones desarrolladas por los llamados “clásicos” de la sociología, a saber: Durkheim, Weber y Marx. Cabe destacar que no solo nos limitaremos a ellos sino que se agregarán otros autores que se puedan incluir en las grandes teorías formuladas por estos clásicos, considerados relevantes para los propósitos de este escrito. Lo relevante de estudiar a los sindicatos es que éstos constituyen la institución por excelencia de la clase trabajadora, ocupando un lugar trascendente en el marco del sistema de producción capitalista. Es por esto que se intentará exponer las distintas posturas acerca del tema para poder comprender mejor las limitaciones y las perspectivas de las mismas.

Palabras clave:

Sindicalismo - Burocracia - Clase - Teoría social clásica

Hacia una definición de sindicato: El debate entre las grandes teorías sociales.

Hablar de sindicatos es hablar de una historia de luchas, de avances, retrocesos y aprendizajes. Originalmente, cuando cobraba fuerza la revolución industrial, las asociaciones de trabajadores estaban prohibidas por ley y los miembros de las incipientes organizaciones clandestinas eran castigados penalmente. Con el tiempo, se fue conformando una tolerancia por parte de los sectores dominantes que culminó con el reconocimiento del derecho sindical durante el siglo XIX².

En principio, podemos decir que un sindicato es una organización que agrupa a cierto número de trabajadores y cuyo fin es el de bregar por los intereses de los mismos frente a la

¹ Facultad de Ciencias Sociales (UBA). E-mail: yhageg@hotmail.com

² De los países europeos, Inglaterra fue el primero en reconocer tal derecho hacia 1824.

patronal. Es así que un sindicato es el ente que negocia, en nombre de los trabajadores, los salarios y las condiciones de trabajo. En definitiva, los sindicatos surgieron como una reacción contra la explotación económica, es decir, como una necesidad de los sectores desposeídos de unirse para enfrentar una realidad impregnada de abusos y humillación. Se vislumbra así a los sindicatos como componentes de la sociedad capitalista, pero también como oposición y resistencia a la misma. Es decir, un sindicato es un instrumento y un medio de poder (Hyman, 1981)

Ahora bien, ¿cuáles son las lecturas que se han hecho acerca de estas organizaciones? ¿Cuáles son las implicancias políticas de estos análisis? Esto es lo que se busca desarrollar a continuación.

Primeramente, se buscará dar cuenta del carácter que los partidarios de la visión funcionalista le asignan a los sindicatos. En esta línea, Durkheim sostiene que *“un sindicato es una asociación privada, sin autoridad legal y desprovista de todo poder reglamentario”* (Durkheim, 2008: 94). Lo relevante para el autor no son los beneficios económicos que la organización sindical le puede aportar a los trabajadores, ni mucho menos el potencial revolucionario de dichas asociaciones. Por el contrario, partiendo de la idea de que la sociedad moderna se encuentra en un estado de anomia³, sostiene que la función primordial de los sindicatos es la de contener a los individuos mediante un poder moral común que, de cierto modo, limite los egoísmos individuales y genere lazos de solidaridad. Es decir, los sindicatos son importantes tanto para el individuo, al cual le aportan bienestar, como para la sociedad en tanto generan una moral común que evita los constantes choques que se producen en un estado de anomia generalizada.

Resumiendo, según esta visión, las organizaciones sindicales cumplen la función de establecer reglas y de aplicarlas generando una moral común y fortaleciendo los lazos de solidaridad orgánica. A su vez, son la base de la organización política y el sostén de la nación. En palabras de Durkheim, *“cuando el estado constituye el único ambiente donde los hombres viven la vida comunal, los individuos pierden inevitablemente contacto, se apartan y la sociedad se desintegra”* (Durkheim, 1969: 121).

En relación con esta idea, resulta pertinente recuperar el análisis de Lipset (1969) quién afirma que se necesitan una gran cantidad de asociaciones voluntarias y secundarias independientes del poder del estado para el desarrollo de una sociedad democrática. De lo contrario, la sociedad se enfrenta a un alto potencial tanto dictatorial como revolucionario.

³ Durkheim define al estado de anomia como una situación en la cual no están claros los límites entre lo que está permitido y lo que está prohibido, entre lo justo y lo injusto.

Lipset afirma que los sindicatos son fuentes de opiniones nuevas que pueden ser comunicadas al tiempo que funcionan como un “campo de entrenamiento” político para los hombres que participan en ellos.

Es menester detenerse un momento a analizar el planteo de Durkheim ya que responde a una actitud política frente a la realidad de la sociedad capitalista. Esto es: para el sociólogo francés, el conflicto es algo anómico y, por consiguiente, algo que hay que contener y eliminar. En concordancia, ve en los sindicatos esta capacidad de reducción de los conflictos.

Por su parte, la perspectiva weberiana se basa en el estudio de la acción social. Para tal fin, se identifican cuatro tipos, a saber: tradicional; afectiva; racional con arreglo a valores; racional con arreglo a fines. Asimismo, se puede afirmar que el análisis sociológico propuesto por Weber se centra en el individuo y no en las organizaciones ni en las clases.

En este sentido, se podría alegar que su teoría social es puramente idealista, individualista y utilitarista, en el sentido de que tiende a buscar las explicaciones de ciertos sucesos en términos de costos y beneficios para quien realiza la acción. Si bien estas aclaraciones parecieran ser un tanto generales, vale la pena mencionarlás para entender desde donde se posiciona la óptica weberiana para comprender la realidad social.

Según Weber, el poder es *“la probabilidad que tiene un hombre o una agrupación de hombres de imponer su propia voluntad en una acción comunitaria, inclusive contra la oposición de los demás miembros”* (Weber, 1996: 682), existiendo tres tipos de distribución del poder dentro de una comunidad, a saber: clases, estamentos y partidos.

Para comprender la concepción de los sindicatos -tema que no está desarrollado en sus textos de forma explícita- bastará con describir las clases y los estamentos.

Con respecto al concepto de clase, Weber dirá que la clase está determinada por el orden económico y por la posición ocupada en el mercado de bienes y servicios. Por su parte, el concepto de estamento refiere a un conjunto de individuos cuyo destino no está determinado por el mercado, sino por el “honor”. Es decir, la categoría de estamento tiene su origen según los principios de su consumo de bienes, de ciertas cuestiones que tienen su determinación en el orden social. En este sentido, se asume que el gremio es un estamento ya que aspira al honor social en función de un modo de vida, quizá determinado por la profesión.

Es fundamental comprender el papel que Weber le otorga al individuo, al factor subjetivo, por sobre los factores estructurales como pueden ser las instituciones o la clase social a la que pertenecen. Y esto queda más que claro cuando sostiene que el interés de clase no está determinado por la situación de clase: *“dada la misma posición de clase y aún las*

mismas circunstancias, la dirección en la cual cada trabajador persigue su interés puede ser muy diferente” (Weber, 1996: 685). De esto se sigue lo mismo para el caso de una asociación sindical, es decir, la teoría weberiana no encuadraría al sindicato como un representante de la clase trabajadora sino más bien como representante de algunos trabajadores, quiénes decidieron, individualmente, afiliarse al mismo.

En rigor, no existe un interés colectivo para asociarse sino que el interés es del individuo y probablemente esté determinado por una cuestión utilitarista, o sea, por un previo análisis en términos de costos y beneficios. Es por esto que expresa:

En modo alguno constituye un fenómeno universal que, a consecuencia de una posición común de clase, surja una socialización, o inclusive una acción comunitaria (...) una muy considerable diferenciación de las probabilidades de vida no produce por sí misma una acción clasista (Weber, 1996: 685).

En resumen, el análisis weberiano sostiene que, más allá de que habitualmente los hombres pertenecientes a la misma clase reaccionen de igual modo frente a determinadas situaciones, no se puede pensar en términos de determinaciones de clase o de acción clasista en un sentido estricto sino que se debe relativizar estos conceptos en función del individuo (unidad de análisis de este paradigma) y sus intereses particulares.

Es así que podemos encontrar posturas como la de Pizzorno (1991) para quien la acción sindical -racional- está constantemente establecida en función de las certezas acerca de situaciones a futuro. Es decir, tanto los dirigentes sindicales como los empresarios son conscientes de que deben manejar cuidadosamente las relaciones de negociación ya que no deben interesarse solo en la situación actual, de corto plazo sino también en sus predicciones a futuro.

Las posturas frente a los sindicatos planteadas anteriormente difieren sustancialmente de las visiones que postula el análisis marxista. Generalmente, se suele presentar a la visión marxista de los sindicatos como una visión pesimista que, a pesar de reconocer la importancia de la lucha y la organización de los trabajadores, reniega de la capacidad de dichas asociaciones para la transformación social. Más aún, se sostiene que el sindicalismo confunde e inhibe el potencial revolucionario que tiene la clase trabajadora.

Este tipo de análisis suele “rescatar” a Marx y Engels de ese pesimismo pero no tiene reparos en incluir a sus más grandes sucesores, tanto en la teoría como en la práctica, a saber:

Lenin y Trotsky. Este estilo analítico se encuentra claramente en Hyman (1978), en donde se presenta a los líderes revolucionarios rusos como “pesimistas” frente al “optimismo” originario de los fundadores del materialismo histórico. Sin embargo, como se verá en lo sucesivo, dicho análisis carece de sustento real y no logra relativizar las posturas de Lenin y Trotsky en el contexto histórico en el que desarrollaron su teoría.

Para comenzar el análisis marxista de los sindicatos, debemos aclarar que Marx no escribió ni un solo tratado dedicado a los sindicatos exclusivamente ya que en su época recién comenzaban a aparecer las organizaciones sindicales. Sin embargo, a lo largo de su vida estuvo muy atento al desarrollo de los mismos, ayudando con su teoría a otorgarles un rumbo clasista y revolucionario (Losovsky, 1933)

Si bien tanto Marx como Engels no depositaban sus esperanzas en los logros económicos que la organización sindical le podía aportar a la clase obrera, consideraban de suma importancia la lucha cotidiana contra el capital aunque sea por triunfos pequeños e inmediatos⁴.

En verdad, su principal interés estaba depositado en el potencial político y revolucionario que tiene la unión de los trabajadores sumando a lo importante que son las huelgas obreras para que la clase se de cuenta de su fuerza en la lucha. En definitiva, la unión sindical ataca de lleno a los fundamentos de la economía política clásica, al tiempo que engendra una conciencia de unidad de clase eliminando la competencia entre los obreros, en donde el trabajador se empieza a reconocer como tal, como una clase “para sí” y comienza a vislumbrar a sus pares y a sus enemigos de clase.

Para los fundadores del socialismo científico, la función inmediata del sindicato se concreta en las exigencias cotidianas, en la resistencia a los abusos del capital, en tanto que, desde una perspectiva más amplia, actúan como centros organizadores, como escuelas de solidaridad, de socialismo, de reconocimiento como clase independiente. La relevancia que le concedían a los sindicatos no era en absoluto exagerada ya que la única fuerza social del lado del obrero es la unión, la masa, el reconocimiento entre pares: “los sindicatos, sin ser conscientes de ello, han llegado a ser el eje de la organización de la clase obrera, como las municipalidades y las parroquias medievales lo fueron para la burguesía” (Losovski, 1933: 14)

⁴ Por ejemplo, la comprensión por parte de los trabajadores de que los salarios se definen por la lucha de clases y no por cuestiones de costos de producción como sostenían los economistas clásicos. Asimismo, la organización sindical sirve como una barrera de contención frente a los abusos de los empresarios.

Claro está que tanto Marx como Engels tenían muy presentes los límites del sindicalismo y lo expresaban de manera contundente:

Los obreros no deben exagerar las consecuencias de estas luchas cotidianas, no deben olvidar que luchan contra los efectos, pero no contra las causas; que no hacen más que aplicar paliativos, pero no curan la enfermedad. Por tanto, no deben gastar su energía exclusivamente en esta lucha inevitable de guerrillas, lucha que provoca siempre los continuos ataques del capital o las variaciones del mercado (Marx, 1976: 74).

Con esta cita queda a las claras que los fundadores del materialismo histórico conocían los límites de la acción meramente sindical. No obstante, les parecía fundamental combatir la subestimación de las luchas obreras en sus reivindicaciones inmediatas⁵.

En conclusión, desde el marxismo clásico los sindicatos deben servir de “palanca” para la lucha contra el capitalismo y de aquí que la lucha económica (sindicato) esté tan relacionada con la lucha política (partido). Es en este marco, en donde se inscriben las concepciones de Lenin y de Trotsky con respecto a los sindicatos y sus límites que autores como Hyman (1978) califican de “pesimistas”, dando cuenta de una lectura que consideramos como parcial.

La lucha teórica y práctica que sostenía Lenin y que expresó tan claramente en su libro *¿Qué hacer?* estaba dirigida contra aquellos apologistas del espontaneísmo, el oportunismo y el tradeunionismo, es decir, contra aquellos que creían que la revolución no debía estar dirigida por un partido revolucionario y veían a los logros sindicales como una amenaza al sistema de producción. En rigor, era similar a la lucha que tuvo que enfrentar Marx en su época contra aquellos que subestimaban o sobreestimaban la lucha sindical.

Sin embargo, Lenin no desconocía la importancia de la organización de los trabajadores en los sindicatos como forma para agruparse y reconocerse, solo que resaltaba -al igual que Marx- la importancia de que esas reivindicaciones económicas tuvieran una estrategia política y una visión clasista del conflicto. De allí la importancia del partido revolucionario para generar conciencia socialista entre los trabajadores.

Por su parte, Trotsky también reconocía el reto que representaban las coaliciones de obreros para la estabilidad política del capital, al tiempo que no descuidaba las limitaciones de estas coaliciones si carecían de una perspectiva clasista. Es por esto que Trotsky entendía que

⁵ Resulta apropiado aclarar que la lucha teórica que daba Marx respondía a las posturas de Lasalle, Bakunin y Proudhon.

los sindicatos tenían una doble potencialidad, a saber: podían transformarse en organizaciones revolucionarias por la toma del poder político o bien podían articularse como auxiliares del sistema de explotación capitalista.

Así como Lenin fomentó el desarrollo de los soviets, el marxista italiano Antonio Gramsci entendía que se debía impulsar la formación de consejos de fábrica, como órganos de poder del proletariado. Esto se debía a que, según él, los sindicatos son parte integrante de la sociedad capitalista y tienen una función inherente al régimen de la propiedad privada. En ellos, los trabajadores no son considerados como productores sino como asalariados, es decir, se considera a los obreros a través de la forma que le imprime el sistema del capital. Asimismo, sostiene que los sindicatos poseen una naturaleza competitiva, al tiempo que tienden a encarar la teoría y la táctica de forma oportunista, burocrática, reformista y nacionalista. Es por esto que los sindicatos están signados por una línea de decadencia del espíritu revolucionario y que su incremento cuantitativo determina un empobrecimiento cualitativo (Gramsci, 1991).

En conclusión, la propuesta de Gramsci es la de crear consejos fabriles democráticos con plena participación de las bases para que el partido pueda operar, a fin de generar una conciencia clasista y transformadora del sistema de producción capitalista.

Las relaciones entre sindicalismo y burocracia.

Habiendo analizado las diferentes concepciones en torno a las funciones y potencialidades de los sindicatos, queda por ver si existen implicancias necesarias entre el sindicalismo y la burocracia. Es decir, se intentará ver si la conformación de esta casta especializada que parece cada día más lejos y opuesta a los intereses históricos de la clase trabajadora, es un hecho lógico del desarrollo de las sociedades modernas o si depende de la particularidad de los casos y de los privilegios materiales que los sectores dominantes pueden ofrecer a los representantes de los obreros con el fin de que estos vean a los intereses antagónicos de dos clases como intereses complementarios. Es por esto que este punto comenzará con una explicación del concepto de burocracia desarrollado por Weber, el teórico social que probablemente más tiempo le haya dedicado a dicha cuestión.

Según Weber, el desarrollo natural de la economía moderna y de la gran industria conlleva a un creciente grado de profesionalización y burocratización de los cargos administrativos. Es decir que, en la especificidad de la cultura moderna, su base de desarrollo técnico y económico en constante crecimiento exige una predecibilidad de los efectos de

cualquier cosa, que no es más que el equivalente a decir que la sociedad capitalista moderna necesita de una planificación y profesionalización que cierto grupo le puede dar. En definitiva, la burocracia tiene un carácter sumamente racional, ya que está determinada por normas, medios y fines, al tiempo que es un producto histórico del desarrollo social.

En concordancia, y en relación con los sindicatos, podemos decir que la visión weberiana asume como un hecho ineludible la conformación de un estamento burocrático dentro de las organizaciones sindicales y, más aún, Weber entiende que:

La suerte material de las masas depende cada vez más de la marcha regular y correcta de las estructuras cada vez más burocráticas del capitalismo privado. Y esto hace que cada vez resulte más utópico el intento de eliminarlas (Weber, 2006: 12).

Asimismo, Weber sostiene que por más que haga cualquier intento, aquel individuo que esté en una estructura burocrática no podrá salir de esta.

Así planteada la cuestión, la burocratización de la sociedad es producto de la racionalidad y de la evolución social ya que implica una serie de ventajas acordes a la dinámica del capitalismo, a saber: precisión, velocidad, certidumbre, conocimiento de los archivos, continuidad, discreción, subordinación estricta, reducción de desacuerdos y de costos materiales y personales.

A su vez, la burocratización de, por ejemplo, una organización sindical, representa una gran cantidad de beneficios para el individuo que actúa como funcionario en la misma, lo que le permite formar parte de este estamento de la sociedad. Claros ejemplos de esto son: el prestigio que obtiene frente a los gobernados quienes suelen verlo como un sacrificado; el carácter vitalicio del cargo, el reconocimiento salarial más determinado por el status que por la tarea que realiza y la posesión de un saber técnico que otros carecen y, en muchos casos, admiran.

Como se puede observar, desde un enfoque weberiano, la existencia de líderes sindicales burocratizados es algo “normal” y, por ende, algo contra lo que no vale la pena (y no es recomendable) luchar.

Existen otras posturas que ven que al proceso de burocratización como algo normal en el desarrollo histórico de la humanidad aunque no lo vean necesariamente de forma positiva. En esta línea encontramos a Michels (1978) quién supo desarrollar una teoría acerca de la inevitabilidad de la conformación de elites oligárquicas en cualquier sistema político o sindical. Con una teoría plagada de pesimismo, Michels afirma que siempre se conforma un

grupo que dirige y que, debido al respeto que la masa le concede, comienza a diferenciarse tanto económica como socialmente, lo que conlleva a una diferenciación ideológica con respecto a la base que observa con pasividad. Entonces, este grupo oligárquico comienza a tener un estilo de vida cada vez más pequeño burgués olvidando su pasado proletario velando cada vez más por sus intereses personales en detrimento de los intereses de la masa que ocasionalmente reconoce su mandato por medio de elecciones.

En resumen, la “*ley férrea de la oligarquía*” propuesta por Michels se basa en tres argumentos: a mayor tamaño de la organización, mayor grado de burocratización porque se especializa cada vez más y porque se deben tomar decisiones cada vez más complejas y de forma más rápida; el segundo argumento expuesto es que las ideas de democracia interna y eficiencia se presentan como antagónicas y, de alguna manera, el ritmo de la sociedad de nuestros días exige eficiencia; el tercer argumento expresado es meramente psicológico y supone que las masas son apáticas y necesitan de un líder que resuelva sus problemas de forma urgente.

Resulta evidente que este tipo de lecturas de la burocratización de los sindicatos constituye lo que Hyman (1978) llamó “*el pathos del pesimismo*”, sin dejar margen alguno para la acción de las bases a las que presenta con una pasividad que carece de correlato en la realidad.

Por otra parte, si bien Durkheim no ha escrito demasiado con respecto a la burocratización de las asociaciones de trabajadores, se pueden deducir ciertas posturas a partir de su concepción funcionalista de la sociedad. De este modo, como fue desarrollado en el punto anterior, el autor considera que la importancia de los sindicatos radica fundamentalmente en la creación de lazos de solidaridad frente a un estado de anomia generalizado. Es decir, para contener la anomia se necesitan reglas morales que consagren la autoridad a un grupo dirigente y que este sea reconocido como tal.

Ahora bien, la paradoja es que los grandes sindicatos solo admiten al aparato sindical mismo y a los individuos miembros por lo que:

Las organizaciones que permiten a los trabajadores actuar colectivamente en sus relaciones con los empleadores están por lo común estructuradas de tal manera que dentro de ellas los miembros se ven de ordinario imposibilitados de actuar colectivamente al tratar con sus líderes (Lipset, 1969: 122).

Es decir, desde una visión durkheimiana, se puede afirmar que si bien los sindicatos actúan satisfactoriamente como organizaciones secundarias para intermediar entre el individuo y el estado, tienen dificultades al interior por la carencia de estas organizaciones intermedias entre la administración y sus miembros individuales (Lipset, 1969). Sin embargo, el planteo funcionalista no es pesimista a la manera de Michels ya que propone la conformación de estas organizaciones intermedias o el desarrollo de pequeños sindicatos.

El propio Durkheim sabía de la potencial degeneración de las instituciones y de la necesidad de que las corporaciones tuvieran cierta dinámica que impidiera el estancamiento y la rigidez de las mismas. Así afirma:

No hay institución que no degenere en un momento dado, ya sea porque no sabe cambiar a tiempo, y se inmoviliza, o porque se desarrolla en un sentido unilateral, extremando algunas de sus propiedades, lo que la vuelve incapaz de brindar los servicios que tiene a cargo. Esto puede ser una razón para intentar reformarla, no para declararla inútil para siempre y destruirla (Durkheim, 2008: 100)

Para concluir este análisis acerca de las implicancias entre sindicalismo y burocracia, debemos considerar la visión marxista sobre el tema.

De más está decir que, como con respecto a los sindicatos, Marx y Engels no escribieron ningún tratado sobre la burocratización de los mismos, probablemente debido a la época que les tocó vivir. Sin embargo, haciendo un rastreo, se percibe que tenían muy en cuenta ciertos peligros en el desarrollo de posiciones sectarias y burocráticas dentro de las organizaciones obreras. En concordancia, en algunas de sus cartas, Marx expresaba que el adiestramiento burocrático podía causar un daño enorme a la clase obrera y que por esto era fundamental elegir entre una organización sindical de masas y el aislamiento sectario (Losovsky, 1933). Los fundadores del socialismo científico entendían que las sectas se podían justificar desde el punto de vista histórico siempre que la clase obrera no estuviera madura para su independencia, de lo contrario las sectas se convierten en reaccionarias.

Otro punto para destacar es la posición que tenían frente a la importancia de la estrategia y la perspectiva de todo movimiento sindical para evitar la burocratización y la limitación a los estrechos marcos del corporativismo. De allí la importancia de que los dirigentes sindicales tengan bien en claro sus objetivos y que delimiten su táctica en función

de éstos. De lo contrario, se convierten en sabotadores que le hacen el juego a la burguesía, ya sea por ignorancia o por conveniencias personales.

Finalmente, condenaban ferozmente el oportunismo, el espíritu de adaptación, la tolerancia y la negociación carente de perspectivas revolucionarias. Éste era el caso de los sindicatos reformistas que, enceguecidos por efímeros beneficios materiales, se transformaban en “guardianes de la plusvalía” al aplastar los levantamientos espontáneos de las bases.

Siguiendo el legado de Marx y Engels, Antonio Gramsci daba cuenta de la tensión existente entre los líderes sindicales y las bases. La frase que sigue es un claro ejemplo de esto:

Los obreros perciben que el conjunto de “sus” organizaciones ha llegado a ser un aparato tan enorme que ha terminado por obedecer a leyes propias, inherentes a su estructura y a su complicado funcionamiento, pero ajenas a la masa que ha adquirido conciencia de su misión histórica de clase revolucionaria (Gramsci, 1991: 74).

Es decir, Gramsci veía que los obreros no se sentían representados por sus dirigentes y que eran incapaces individualmente de modificar esa situación. Por otra parte, veía que los dirigentes no advertían la severa crisis de representación que enfrentaban y se empeñaban en componer los conflictos de forma jurídica sin percatarse de que el problema estructural no se soluciona con paliativos legales y económicos. Esto se debe, principalmente, a que el burócrata sindical concibe la legalidad empresarial como algo permanente e incuestionable.

Es por esto que propone la formación de consejos fabriles con la intención de fomentar el concepto de trabajador como productor y no como asalariado, propulsando el desarrollo de una conciencia clasista para la comprensión de la misión histórica del proletariado industrial.

Finalmente, vale la pena destacar el análisis marxista que hace Hyman (1981) de la democracia y la burocracia sindical. Primeramente, el autor explica que un sindicato combina dos tipos de poder interrelacionados, a saber: el “poder para” y el “poder sobre”. Esto quiere decir que la capacidad de control de un sindicato sobre el trabajo depende de la capacidad del mismo para llevar a cabo una acción colectiva bien articulada. El poder sobre los miembros determina la capacidad de ejercer el poder para ellos (Hyman, 1981).

Ahora bien, es frecuente que este poder que los miembros les conceden a los dirigentes se transforme en un poder sobre ellos para provecho de intereses ajenos al de los trabajadores. Sumado a esto, los mecanismos de control desde abajo son ínfimos y, por lo general se reducen a la elección periódica de sus representantes. El desconocimiento y la falta de

experiencia política de los afiliados son terreno fértil para los excesos de los dirigentes burocráticos quienes, reducidos a la mera negociación salarial y de condiciones de trabajo se especializan cada vez más generando una brecha enorme entre ellos y sus representados.

Es así que se sostiene que: *“cuanto más se ponga el acento en la negociación colectiva, menos probable es que la mayoría de los miembros pretendan controlar o los medios o los fines de la acción sindical”* (Hyman, 1981: 108). Esta postura dista mucho de la idea pesimista de la *“ley de bronce de la oligarquía”* propuesta por Michels y expuesta previamente en este trabajo. La interpretación de Hyman deja entrever que existe una posibilidad de que una minoría de trabajadores con conciencia pueda influir en sus compañeros generando un activismo político sindical de base con un duro control y una participación activa del conjunto de los trabajadores.

Reflexiones finales

Al analizar las organizaciones sindicales se vislumbra que la importancia que éstas tienen en el sistema de producción capitalista es indiscutible, tanto para aquellos que buscan la forma de incorporarlas únicamente al sistema de negociación colectiva como para aquellos que rescatan su potencial organizador y revolucionario en vistas de la construcción de una sociedad socialista.

Frecuentemente, se ha repudiado a la lucha sindical por considerar que, de alguna forma, adormece el fervor revolucionario al tiempo que hace que los trabajadores pierdan de vista sus objetivos como clase frente a los beneficios económicos que pudieran lograr.

Asimismo, es usual que se sostenga que las estructuras sindicales han sido cooptadas por las clases dominantes quienes, a través de los líderes burocratizados que dicen representar a la clase trabajadora, negocian de forma favorable a sus intereses personales manteniendo dentro de los límites del status quo el potencial revolucionario de la clase obrera. En este marco, se habla de que la burocracia no representa a los trabajadores y de actúa como *“dique de contención”* o como *“tapón”*, impidiendo el libre desarrollo de la defensa de los intereses de clase de los desposeídos. Es así que se propone la *“recuperación”* de los sindicatos o la eliminación de la casta burocrática como liberación de la clase obrera⁶.

⁶ En el caso argentino, varias organizaciones armadas defendían esta idea de la burocracia como *“tapón”* y, en consecuencia, proponían la eliminación física de los burócratas o *“traidores”*. Probablemente la agrupación montoneros era el más fiel representante de esta posición. Por el contrario, el partido marxista PRT-ERP

Sin embargo, no se puede tener una visión tan simplista de la realidad ya que, de alguna manera, esa “burocracia” representa en cierta medida, ya sea por apoyo o por inercia, a los trabajadores. Tampoco resulta apropiado pensar, a la manera de Michels, que la burocratización de los organismos sindicales es algo inherente a su estructura, esto es, algo que no puede ser superado más que de forma temporal. Este tipo de planteos son totalmente pesimistas y, en algún punto, reaccionarios ya que entienden que es “natural” que el poder que se les concede a los dirigentes termine corrompiendo su moral y su origen proletario. Por consiguiente, no existiría margen para la acción de dirigentes clasistas y combativos, lo que equivale a decir que no queda otra cosa que aceptar con la cabeza baja a los líderes sindicales. En definitiva, como bien afirma Perry Anderson:

Es una regla en una sociedad capitalista que cualquier institución o reforma creada para o por la clase obrera puede por eso mismo convertirse en una arma contra ella; y es una regla adicional que la clase dominante ejerce una presión constante para lograr esta finalidad (Anderson en Hyman, 1981: 83).

En todos los ámbitos la burguesía hace todo lo posible para contrarrestar las potencialidades transformadoras de los trabajadores y por tratar de infiltrar su ideología en la conciencia de la clase dominada. En consecuencia, la tan mentada “burocracia sindical” no es más que un ejemplo fehaciente de esto.

entendía que eso no solucionaría nada ya que luego de eliminado el dirigente burócrata asumiría otro con iguales comportamientos. Es así que el PRT-ERP proponía un cambio desde las bases a través de delegados clasistas.

Bibliografía:

- DURKHEIM, Emile (2008): *La división del trabajo social*, Buenos Aires, Gorla.
- GRAMSCI, Antonio (1991): *Escritos periodísticos del Ordine Nuovo (1919-1920)*, Tesis II, Buenos Aires.
- HYMAN, Richard (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones.
- HYMAN, Richard (1978): *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, Era.
- LIPSET, Seymour Martin (1969): “La política interna de un sindicato de tipógrafos”, en Di Tella (coomp.) *Estructuras sindicales*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- LOSOVSKI, Alexandre (1933): *Marx y los sindicatos. El marxismo revolucionario y el movimiento sindical*, Montevideo, Edición de El Trabajador Latinoamericano.
- MARX, Karl (1976): *Salario, precio y ganancia*, Pekín, Ediciones en Lenguas Extranjeras.
- MICHELS, Robert (1978): *Los partidos políticos*, Buenos Aires, Amorrortu.
- PIZZORNO, Alessandro (1991): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- WEBER, Max (1996): *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- WEBER, Max (2006): *¿Qué es la burocracia?*, Formato virtual extraído de www.ucema.edu.ar.